

S2 : 29/09/09 :

Quatre grands domaines de la GRH :

La politique d'emploi est un po qui tend à s'occuper du personnel, qui repose sur la connaissance de la population ainsi que sur la mise en adéquation entre les besoins et les ressources : logique d'ajustements (internes: modulation d'horaires par exemple / externes : recrutement par exemple) et logique de flexibilité.

La politique de rémunération ce sont les allocations monétaires, ou en nature. Élément stratégique important (pour l'entreprise).

Pour le salarié, la rémunération est une source de motivation. Très souvent, la rémunération est le facteur sensible qui fait qu'il y a des manifestations, des désaccords, des conflits.

La politique de valorisation : vise l'enrichissement de la personne, sous différentes formes : par le savoir, le savoir-faire, par un certain confort matériel au travail, par le statut, la reconnaissance sociale. Logique où la personne est davantage reconnue. Par ex, tout ce qui concerne la promotion et la gestion de carrière ; l'amélioration des conditions de travail (ACT), y compris en terme de sécurité. Logique d'un confort matériel.

La politique de participation : logique beaucoup plus psychologique que la valorisation. Forme supérieure de la valorisation, qui touche l'implication dans le travail, l'intégration. L'individu est encouragé à participer, par la communication. Logique d'expression des salariés.

Les grands défis et tendances :

1- Accélération d'innovations technologiques, depuis les années 80. Conséquences :

- Il faut avoir des qualifications qui sont toujours à la pointe, formation permanente.
- Changement des conditions d'exercice du travail ; on peut envisager du télétravail.
- Travail cérébral plus qu'industriel, services et conceptions
- Transformation de l'emploi lui même, car les gens doivent avoir des compétences transversales et transférables (par ex, les compétences en informatiques sont transférables). Cela apporte de la flexibilité à l'entreprise.

2- Incertitudes économiques. Conséquences :

- Gestion tendue, serrée. Nécessité d'anticipation et d'ajustement. Gouvernance progressive par les actionnaires qui aggrave la pression.

3- Modification de la population active :

- accroissement des femmes, vieillissement de la population, logique démographique (avant la crise, situation où plus de personnes qualifiées sortent du marché du travail que l'inverse)

4- Globalisation des marchés :

- Concurrence internationale très forte, concurrence de main d'œuvre.
- Plus d'approche territoriale claire d'une entreprise.
- Une gestion à distance : nécessité de mettre en place des systèmes de RH adaptée.

Cinq changements : par rapport à la feuille :

- le rapport que nous avons au tps
- zapping comme style de vie
- « l'homme est une femme comme les autres » : il y a de plus en plus de nouveaux pères, nouvelles attentes masculines (homme au foyer)
- illusion numérique : illusion à tout ce qui est virtuel, nomade. Le virtuel est le changement de représentation par rapport à l'espace.
- « tout le monde il est savant » : on a tous de plus en plus accès à une information savante.

Les grandes tendances de la GRH :

- **une notion des RH qui est stratégique** : on est progressivement passé d'une logique très opérationnelle et administrative des RH, à une logique de plus en plus stratégique, qui fait que les RH sont de plus en plus imbriqués dans le pilotage général de l'entreprise. Aussi doit on avoir des logiques d'objectifs communs, entre l'entreprise et les RH.
La GRH stratégique signifie également qu'il faut réfléchir à des éléments de planification, bien que ca soit difficile de planifier. Les logiques de planification en GRH vont dans le sens de l'efficacité (= réponse aux objectifs) ainsi que dans le sens de l'efficience (= utilisation des moyens) (et effectivité dans une moindre mesure).
GPEC (gestion personnelle emploi compétence) : prévoit l'adéquation entre les ressources et les emplois. Couvre les formations professionnelles, évolution des compétences, gestions des licenciement etc ...
- **RH culturelle** : toute entreprise, quelle qu'elle soit, a une culture. La culture d'entreprise se fonde d'abord sur une **histoire**, sur sa construction (fondation, logique familiale etc ...), ses **mythes** (quelqu'un qui a permis de faire évoluer l'activité etc ...), les **rites** (apéro de départ, le patron reçoit un cadre une fois par mois par exemple etc ...), le **jargon**l'entreprise répond ainsi à un système de valeur ; c'est ce qui donne la légitimité. Cependant, la culture peut également constituer un blocage pour certaines entreprises : ex : dans les entreprises artisanales, où il y a une forte culture du travail bien fait etc peut bloquer la réorientation stratégique de l'entreprise.
La socialisation de l'individu est très importante ; que les salariés soient socialisé permet qu'ils défendent efficacement les valeurs de l'entreprise en public etc ...ils doivent penser « boites ».
Le recrutement est un moyen d'agir sur la culture de l'entreprise, car on choisit le futur salarié en fonction de certaines valeurs.
Le moment de l'intégration et de l'accueil sont également très importants : comment fonctionne l'entreprise, développement d'un sentiment d'appartenance ...
La culture de l'entreprise n'est pas figée. Elle évolue en permanence. Aussi est on passé d'une culture de l'autorité à une culture beaucoup plus souple, d'accompagnement, d'échange.